

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
GURU SEKOLAH DASAR (SD) NEGERI DI KECAMATAN
BANYUMANIK KOTA SEMARANG**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Oleh:

Bherti Silawati Fityana

15010113130134

ABSTRAK

Guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang belum menunjukkan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang optimal dan menyeluruh. Dalam usaha menumbuhkan dan mengoptimalkan OCB guru dibutuhkan faktor-faktor yang mendukung karena OCB tidak dengan sendirinya meningkat tanpa berinteraksi dengan faktor lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Populasi penelitian adalah guru SD negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang sejumlah 186 guru dan sampel penelitian 136 guru yang diperoleh dengan *cluster sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala, yaitu Skala OCB (42 item $\alpha = 0,934$) dan Skala Kecerdasan Emosional (33 item $\alpha = 0,918$). Uji korelasi *Spearman Brown* menunjukkan $r_{xy} = 0,835$ ($p < 0,001$), yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara OCB dengan kecerdasan emosional. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi OCB. Guru diharapkan dapat mempertahankan OCB dengan melatih atau memaksimalkan kecerdasan emosional yang dimiliki.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior*, Guru

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah sebagai suatu organisasi harus dikelola sedemikian rupa, sehingga aktivitas pelaksanaan program pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan mencapai tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah, yaitu kepala sekolah, guru, siswa, dan tenaga kependidikan lainnya. Diantara sumber daya manusia yang ada di sekolah, keberadaan peran dan fungsi guru adalah salah satu faktor yang sangat penting dan memiliki peran sentral dalam menentukan output pendidikan. Peran sentral guru terkait dengan tugasnya sebagai pendidik untuk mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik (Sidi, 2001).

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, tugas seorang guru adalah mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru adalah pihak yang memiliki interaksi paling intensif dengan peserta didik, sehingga perannya banyak memberikan dampak terhadap cara berpikir, bersikap, dan berperilaku peserta didik. Guru juga memiliki peran lain dalam pengelolaan secara internal dan eksternal organisasi sekolah. Pentingnya peran guru tersebut menyebabkan guru memiliki tanggung jawab besar dalam usahanya mewujudkan tujuan organisasi sekolah, peran penting tersebut terkait dengan eksistensi guru sebagai salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan.

Guru juga harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai, memiliki kompetensi yang diperlukan dan memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan (Suparman, 2017). Seorang guru profesional dituntut untuk memiliki sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi, memiliki kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja tinggi, komitmen terhadap profesinya, melakukan pengembangan diri secara terus-menerus dan berkontribusi dalam mewujudkan tujuan sekolah (Sidi, 2001).

Sejauh mana kontribusi guru dalam mewujudkan tujuan sekolah ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya seberapa besar guru menunjukkan perilaku ekstra perannya saat bekerja. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasanya atau disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Srimulyani, 2012). Perilaku ini mengarahkan guru untuk melakukan tindakan-tindakan positif yang menguntungkan organisasi sekolah, ditunjukkan dengan perilaku sukarela bekerja keras membantu peserta didik, rekan kerja dan sekolah ketika melaksanakan tugas pembelajaran, kesediaan untuk bekerja melebihi tugas pokoknya, menjaga kepentingan organisasi sekolah, dan mengambil tanggung jawab lebih besar untuk memajukan diri sendiri dan organisasi. Perilaku-perilaku ini tentunya di perlukan bagi guru untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi sekolah. Menurut Farooqui (2012), studi tentang OCB pada institusi pendidikan bernilai tinggi dan tentunya membutuhkan perhatian mengingat pentingnya OCB dalam perilaku kerja, *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) diupayakan sebagai bentuk pemenuhan standar baru yang telah ditetapkan untuk sekolah, sehingga seluruh warga sekolah diharapkan melampaui standar kinerja minimum tugas mereka.

Seorang guru memiliki peran penting dalam memperbaiki kualitas sekolah dan siswa. Riset menemukan bahwa OCB guru secara positif dapat memprediksi prestasi akademik siswa. Guru dengan OCB yang tinggi memiliki nilai lebih dibandingkan dengan orang lain (Yucel, 2008). Didukung oleh pendapat Robbins dan Judge (2008), bahwa organisasi yang memiliki pegawai dengan OCB yang tinggi, akan menampilkan kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain. Guru yang memiliki OCB tinggi, secara tidak langsung akan siap untuk melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya sebagaimana yang tertera dalam *job description*, sehingga OCB akan meningkatkan efektivitas organisasi sekolah (Khalid, Jusoff, Othman, Ismail, & Rehman, 2010). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditampilkan guru juga akan berdampak pada kualitas mengajar yang jauh lebih baik. Semakin banyak OCB yang ditampilkan, maka guru cenderung menunjukkan kepercayaan diri yang lebih terhadap lingkungan kerjanya (Li, 2013).

Visi Dinas Pendidikan Kota Semarang adalah “Terwujudnya penyelenggara pendidikan yang bermutu, berkeadilan, dan berkarakter”. Berdasarkan visi tersebut, Dinas Pendidikan Kota Semarang telah menetapkan empat misi, salah satunya adalah “Meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan pada tingkat PAUD, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Non Formal yang kreatif, inovatif dan berkarakter”. Dalam rangka mewujudkan keberhasilan

peningkatan kualitas pendidik tersebut, diperlukan adanya perhatian khususnya terkait dengan OCB bagi guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik yang merupakan salah satu Kecamatan di Kota Semarang yang akan menjadi lokasi penelitian ini.

Berdasarkan studi pendahuluan pada guru SD Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang dan didukung dengan hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah SD Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang, ditemukan indikasi yang menunjukkan adanya OCB guru, namun belum optimal dan menyeluruh. Beberapa hal yang mengindikasikan belum optimalnya OCB guru yaitu masih ada guru yang belum terlibat aktif dalam kegiatan sekolah, kurang memahami etika pembelajaran, belum mempunyai inisiatif dan ide untuk mengembangkan potensinya (masih menunggu perintah dari kepala sekolah), guru juga tidak memanfaatkan waktu secara efektif dan sering mengeluh dengan keterbatasan sarana prasarana yang kurang di sekolah.

Guru di SD Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang juga terlibat dalam pertemuan dalam rangka kepentingan sekolah, meskipun kegiatan tersebut bukan kewajiban, namun belum semua guru menunjukkan perilaku yang mencerminkan kerelaan untuk menerima tanggung jawab lebih dalam keberlangsungan sekolah. Jika dilihat dari segi kompensasi yang cukup tinggi, guru seharusnya dapat bekerja sepenuh hati memberikan pengajaran dan pelayanan kepada siswa maupun sekolah, serta mampu melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa mengeluhkan masalah kesejahteraan ekonomi. Berlandaskan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 14 Ayat 1.a yang mengamanatkan bahwa dalam

melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Oleh karena itu, pemerintah telah berusaha mewujudkan amanat tersebut dengan memberikan tambahan penghasilan dari diluar gaji pokoknya. Tambahan penghasilan tersebut diberikan dalam bentuk tunjangan yang dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme dan penghargaan terhadap profesi guru (Suparman, 2017)

Guru di SD Negeri Kecamatan Banyumanik Kota Semarang memiliki jam kerja mulai pukul 07.00 sampai 14.00 WIB. Jam kerja tersebut menuntut guru untuk tetap berada ditempat kerja sampai batas waktu yang telah ditetapkan dalam peraturan, selain itu terdapat kegiatan-kegiatan sekolah yang tidak jarang mengambil waktu libur di akhir pekan sehingga dibutuhkan adanya kerelaan dari guru untuk ikut aktif terlibat dalam kegiatan yang diselenggarakan sekolah demi terwujudnya sekolah yang aktif dan berprestasi. Guru juga sering mendapatkan tugas tambahan dari kepala sekolah dan tidak jarang tugas tersebut harus dibawa pulang karena keterbatasan waktu yang dimiliki di tempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Banyumanik Kota Semarang, ketika guru diberikan tugas tambahan seperti terlibat dalam kegiatan di sekolah pada hari libur, ada banyak tanggapan/ respon guru misalnya langsung menerima atau menolak tugas dengan alasan kepentingan keluarga atau ada keperluan lainnya. Kondisi ini mencerminkan bahwa belum semua guru memiliki perilaku sukarela untuk bekerja dan bertanggung jawab melebihi tugas pokoknya (OCB).

Disisi lain, berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan guru dan kepala sekolah menyatakan bahwa hubungan antar warga sekolah di SD Negeri Kecamatan Banyumanik Kota Semarang terjalin dengan baik, hubungan antara guru, staf sekolah, dan juga siswa memperlihatkan kentalnya suasana kekeluargaan yang harmonis di sekolah tersebut. Satu sama lain merasa saling berhubungan dan merupakan bagian dari sekolah. Guru SD Negeri di wilayah ini juga melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati karena baginya pekerjaan ini sangat bermakna. Guru merasa mampu untuk mengembangkan dirinya ke arah yang lebih baik dengan bekerja di sekolah ini.

Dalam usaha menumbuhkan dan mengoptimalkan OCB guru di sekolah dibutuhkan faktor-faktor yang mendukung karena OCB tidak dengan sendirinya meningkat tanpa berinteraksi dengan faktor lain. Berdasarkan studi literatur, munculnya OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri individu (internal) dan faktor dari luar diri individu (eksternal). Hasil dari penelitian mengidentifikasi bahwa faktor-faktor yang berasal dari luar individu, seperti iklim organisasi, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen karir, dan kepemimpinan, sedangkan faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti kepribadian. Hasil penelitian Prihatsanti dan Dewi (2010) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo, menunjukkan bahwa iklim organisasi berkontribusi terhadap munculnya OCB. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya

dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap OCB sebesar 25%.

Menurut Li (2013), kepuasan kerja guru sekolah dasar dan menengah di Cina berhubungan positif dengan OCB. Li juga menjelaskan bahwa semakin berkomitmen guru terhadap profesinya, maka semakin banyak OCB yang ditunjukkan. Saat Individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan dan berkomitmen untuk organisasinya, maka individu tersebut semakin mempunyai perasaan memiliki organisasi dan memunculkan perilaku melebihi harapan organisasi, namun ketika individu menarik diri dari organisasi dan memiliki kepuasan kerja yang rendah, ia akan melakukan hal-hal yang sifatnya kontraproduktif, seperti tindakan agresi, pemerasan, dan penyipuan (Saxena & Saxena, 2015).

Faktor yang berasal dari dalam individu (faktor internal) yang mendorong munculnya OCB adalah kepribadian. Kepribadian merupakan salah satu sumber dari afek individu. Afek yang dirasakan oleh individu akan mempengaruhi perilakunya di tempat kerja. Afek adalah perasaan yang dialami oleh individu yang meliputi emosi maupun suasana hati (Robbins & Judge, 2008). Afek positif dalam bekerja perlu lebih diperhatikan karena individu yang merasakan afek positif cenderung memiliki hubungan interpersonal yang baik, memiliki potensi manajerial yang lebih baik, dan dapat mengambil keputusan secara lebih akurat daripada individu yang merasakan afek negatif (Payne & Cooper, 2001).

Menurut Elanain (2007), kepribadian individu memainkan peran penting dalam perilaku kerja. Selanjutnya, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa

keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, dan stabilitas emosional merupakan ciri-ciri kepribadian paling penting dalam memprediksi OCB. Hal ini senada dengan penelitian Syahril dan Widyarini (2007), yang menjelaskan bahwa ada hubungan antara dimensi lima kepribadian (*big five personality*) dan OCB pada 61 karyawan sebuah perusahaan minyak nasional Area Jambi Sumatera. Dimensi kepribadian yang meliputi *extraversión, agreeableness, emotional stability, conscientiousness, openness to experience* mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian Purba dan Seniati (2004) juga menunjukkan bahwa *emotional instabillity* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap dimensi *sportsmanship* dari OCB. Individu yang memiliki kestabilan emosi mampu mentolerir ketidaknyamanan dan tidak mengeluh terhadap kesalahan-kesalahan kecil yang terjadi di tempat kerja.

Menurut Goleman (2007), emosi akan berpengaruh terhadap pikiran dan tindakan seseorang. Keterkaitan emosi dengan perilaku menuntut kemampuan individu untuk dapat menyadari dan mengelola emosinya dengan baik. Setiap organisasi sekolah dalam aktivitasnya sehari-hari senantiasa membutuhkan sumber daya manusia yang dalam penelitian ini adalah guru untuk dapat mengelola emosinya. Guru memerlukan kemampuan pengelolaan diri seoptimal mungkin agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap sekolah salah satunya melalui kecerdasan emosional. Aspek-aspek yang terkait dengan kecerdasan emosional menjadi sangat penting, karena dengan kemampuan yang dimiliki akan menstimulasi individu untuk berbuat yang terbaik demi organisasi sebagai imbal jasa.

Menurut Robbins & Judge (2008), kecerdasan emosional banyak diperbincangkan sebagai domain baru kecerdasan yang terkait dengan lingkungan kerja. Para ahli psikologi sepakat bahwa bukan hanya IQ yang menyebabkan keberhasilan pada diri individu, IQ hanya menyumbang sekitar 20 % faktor yang menentukan suatu keberhasilan. Delapan puluh persen sisanya berasal dari faktor lain termasuk kecerdasan emosional sehingga fokus dalam penelitian ini menghubungkan antara kecerdasan emosional dengan OCB. Bagi seorang pegawai kecerdasan emosional merupakan kebutuhan, sehingga penting untuk dimiliki. Individu yang cerdas secara emosional mampu untuk merasakan dan memunculkan emosi positif dari dalam dirinya sehingga menjadi lebih mampu memahami atau berempati terhadap orang lain maupun lingkungannya. Suasana hati yang baik dapat menjadikan seseorang memandang orang lain atau peristiwa dengan cara yang lebih positif (Goleman, 2007).

Jika kecerdasan emosional individu diperhatikan dengan baik, maka perhatian itu dapat mendorong sikap peduli terhadap organisasi, seperti ditunjukkan dengan kerelaan untuk mengeluarkan upaya yang lebih besar untuk membantu kemajuan organisasi dan bersedia menjalankan tugas-tugas diluar perannya. Adanya kecerdasan emosional yang tinggi pada guru dapat mendorong tumbuhnya perilaku peran ekstra atau OCB guru. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hosseini dan Zirak (2016) pada guru SMA di Torbat yaitu bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan OCB. Guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu untuk menyelesaikan masalah dengan rekan kerjanya maupun siswa, memiliki kontrol diri yang baik,

mampu mengelola emosinya, dan cenderung berempati dengan orang disekitarnya. Guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi, mampu untuk membedakan kehidupan pribadi dan profesionalitas saat berinteraksi dengan orang lain, serta mampu bertahan pada kondisi yang paling sulit dan menekan.

Guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan menampilkan emosi-emosi positif dan bersikap tenang ketika menghadapi masalah daripada menampilkan emosi negatif seperti amarah. Sumiyarsih, Mujiasih, dan Ariati (2009) menyatakan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung merasakan emosi yang positif dan menyenangkan (seperti senang, bersemangat, aktif, dan percaya diri), sehingga menunjukkan kecenderungan yang lebih tinggi untuk membantu rekan kerja lain, lebih kooperatif dalam bekerja dengan divisi atau rekan kerja lain sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian Hosseini dan Zirak (2016) juga memberikan gambaran bahwa motivasi sebagai salah satu aspek kecerdasan emosional yang memiliki hubungan positif yang signifikan dengan dimensi OCB yaitu *civic virtue* atau peduli terhadap keberlangsungan sekolah, bertanggung jawab serta aktif mengikuti kegiatan sekolah. Guru yang optimis melihat kejadian dan konflik dari berbagai sudut pandang, sehingga guru akan lebih banyak berinteraksi dengan rekan kerja dan siswa serta lebih puas dengan lingkungan kerjanya. Kelemahan penelitian ini yaitu peneliti tidak mempertimbangkan lama bekerja guru dan tingkat pendidikan, sehingga penelitian lebih lanjut disarankan untuk melakukan penelitian serupa dengan mempertimbangkan karakteristik individual tersebut sebagai faktor yang dapat mempengaruhi OCB.

Hasil penelitian Ahmadnezhad, Hasani, dan Pourmand (2016) pada guru sekolah dasar di Kota Sardasht, menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan OCB. Kecerdasan emosional merupakan prediktor yang paling besar dalam memunculkan OCB pada guru, aspek kecerdasan emosional yang paling kuat dalam memprediksi munculnya OCB yaitu kesadaran diri (*self-awareness*), pengaturan diri (*self-management*) dan manajemen hubungan (*relationship management*). Hasil penelitian Carmeli dan Josman (2006) pada karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan di Israel juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terkait dengan OCB, namun hanya pada dimensi altruisme dan kepatuhan. Semakin tinggi kecerdasan emosional, semakin tinggi kemampuan mengidentifikasi, menafsirkan, dan menanggapi emosi, sehingga karyawan memiliki kecenderungan lebih besar untuk membantu rekan-rekan mereka. Kelemahan dari penelitian ini yaitu nilai korelasi yang rendah antara kecerdasan emosional dengan OCB, sehingga disarankan untuk menggunakan alat ukur kecerdasan emosional selain milik Schutte tahun 1998, karena bisa jadi dengan menggunakan alat ukur kecerdasan emosional lainnya akan mengungkapkan hasil yang berbeda.

Adanya keterbatasan dari penelitian sebelumnya juga mendorong peneliti untuk melakukan penelitian kembali tentang hubungan kecerdasan emosional dan OCB dengan subjek guru sekolah dasar negeri yang memiliki karakteristik guru aktif, tidak menjabat sebagai kepala sekolah, berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan memiliki masa kerja minimal satu tahun di sekolah tersebut. Alasan pemilihan karakteristik tersebut yaitu karena adanya perbedaan OCB dilihat dari faktor

individual seperti status kepegawai yaitu PNS dan honorer. Guru yang berstatus PNS lebih banyak menampilkan OCB dan kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan honorer, karena adanya jaminan kompensasi dan gaji yang lebih tinggi serta pengembangan karir yang jelas (Alpiantri, 2013), dan guru dengan masa kerja lebih lama memiliki OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang masa kerja lebih sedikit. (Mahnaz, Mehdi, Jafar & Abbolghasem, 2013).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk diadakannya penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b. Memberikan sumbangan literatur di bidang psikologi khususnya psikologi pendidikan dan psikologi industri dan organisasi (PIO) mengenai kecerdasan emosional dan OCB.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan informasi tentang kecerdasan emosional dan OCB guru.
- b. Menjadi masukan bagi para guru untuk meningkatkan kinerja dalam organisasinya dan memperhatikan kesejahteraan emosional.